

341  
4W145  
2019



3 1761 11556468 4

## NUTRITION IN A SPECIAL NEEDS KINDERGARTEN

Sheffield

Merle Sheffield is a qualified preschool supervisor, with 12 years experience with young Trainable Mentally Retarded (TMR) children. She has her certificate in Early Childhood Education in British Columbia (Continuing Education). She is a mother of 4 and has wide experience in girls' organizations.

When considering nutrition for a 5-hour programme for TMR children, 4 to 6 years of age, we at Cooinda Kindergarten decided to offer lunch instead of having the children bring their own. Our reasons were two-fold. First, we felt we could offer a broader variety of foods to give the children experiences in different tastes and textures. Second, because of our unique position with the Cooinda Residences, we could offer this variety less expensively.

The lunch consists of homemade soup, sandwiches, fruit or pudding, cookies and milk. We have offered thick soup such as pea, and thin soup, such as chicken noodle. We have offered tuna, cheese, peanut butter and banana, shrimp sandwiches and even hot dogs. The desserts have contained fruit, coconut, nuts and raisins. All these foods were well received, with the exception, surprisingly enough, of hot dogs.

We have two problem eaters. One child has a milk allergy and the other has had his food osterized since he was very young, to aid his intake, and it has developed into a bad habit which is bouncing back on him in the form of poor teeth and gums. Neither of these children presented an insurmountable problem, as we eliminated milk from the diet of the one, and with the use of nonsense rhymes were able to induce the other to try thick soups and gradually, sandwiches. One other child, Down's syndrome, has difficulty chewing because of a large tongue, but she manages well.

There has been no difficulty in motivating these children to eat. They have a vigorous morning and they like food. We've shown them pictures of food. We've talked about how the cow gives milk and the bee gives honey. We've demonstrated growing things by bringing in a seed and planting it. We've had tasting sessions where substances that look alike but taste differently, such as salt and sugar, oil and

## L'ALIMENTATION DANS UNE MATERNELLE POUR ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX

par Merle Sheffield

Merle Sheffield, une directrice de maternelle qualifiée, possède 12 années d'expérience avec les jeunes arriérés mentaux éducables. Elle a reçu son diplôme en éducation de la jeune enfance en Colombie-Britannique. (Éducation permanente) Elle a 4 enfants et une vaste expérience dans les mouvements pour jeunes filles.

Lorsque nous avons considéré le problème de l'alimentation pour notre programme de 5 à 6 heures pour les enfants ayant des besoins spéciaux de 4 à 6 ans, nous, du jardin d'enfance Cooinda, avons décidé de servir les repas au lieu de demander aux enfants de l'apporter avec eux. Nous avions deux raisons pour ce faire. Premièrement, nous pensions pouvoir offrir une plus grande variété d'aliments afin de permettre aux enfants d'expérimenter différentes saveurs et diverses textures. Deuxièmement, à cause de notre situation géographique unique par rapport aux résidences Cooinda, nous pouvions offrir cette variété à un coût moindre.

Le repas consiste en une soupe-maison, des sandwichs, des fruits ou poudings, des biscuits et du lait. Nous offrons aux enfants des soupes consistantes telles la soupe aux pois et d'autres soupes telles la soupe au poulet et nouilles. Nous leur donnons aussi du thon, du fromage, du beurre d'arachides et des bananes, des sandwiches aux crevettes et même des hot dogs. Nos desserts consistent en des fruits, de la noix de coco, des noix et du raisin. Les enfants ont bien accepté ces aliments à l'exception, à notre grande surprise d'ailleurs, des hot dogs.

Nous avons cependant deux problèmes. Un des enfants est allergique au lait alors qu'un autre qui n'a toujours mangé que des aliments en purée afin de faciliter son alimentation, a les gencives et les dents très sensibles. Ces problèmes ne sont cependant pas insurmontables. Nous avons éliminé le lait du régime du premier et avec l'aide de chansonnettes nous avons pu habituer l'autre à essayer la soupe et plus tard les sandwichs. Une autre enfant, victime du syndrome de Down, a certaines difficultés à mâcher parce que sa langue est trop grosse, mais elle se débrouille bien.

Nous n'avons eu aucune difficulté à motiver les enfants à manger. Ils sont très actifs durant l'avant-midi et ils aiment manger. Nous leur avons montré des photographies de certains aliments. Nous leur avons appris comment les vaches donnent du lait et comment les abeilles fabriquent le miel. Nous leur avons fait voir la croissance des aliments en plantant des graines. Nous leur avons présenté, lors

and honey, cocoa and cinnamon, were presented. We have made jellos, scrambled eggs, pancakes and chocolate milk.

One of the best experiences derived from sharing the meal is the interaction of the children with each other, and the adults who eat with them. They have gained an awareness of society's expectations in an enjoyable way, all of which is not too different from a "normal" setting, is it?

#### FURTHER COMMENTS by *Nancy Reeves*

I visited Cooinda Kindergarten June 7th, 1974 to observe the children at mealtime. I found it to be much like any other preschool. The children are happy, active and very curious about visitors; it is easy to see that they are secure with their teachers and in the school environment. The programme is somewhat more structured than many preschools, as the children's needs are different. The school has to provide the children with many experiences which other children are left to pick up on their own. The TMR child may have special diets associated with his condition. He may have allergies as might any child. But he usually does not have a suspicious or closed attitude towards food. He sees food as positive, as a treat given to him by someone he loves and trusts. He may have trouble eating because of his condition, but no trouble because of his attitude. In fact, Ms. Sheffield told me that she has to be careful of what she offers to the children. For, if a food comes from her, they will eat it, whether or not it is good for them or they like it. As with any child, eating expectations of the TMR child should not be too low. Given the right environment, he could please his parents and teachers.

des sessions de goûter, des aliments de mêmes formes mais de saveurs différentes tels le sel et le sucre, l'huile et le miel, le cacao et la cannelle. Nous avons fait du jello, des oeufs brouillés, des crêpes et du chocolat au lait.

L'une des expériences les plus intéressantes qui dérivent des repas est l'interaction qui existe entre "les enfants d'une part, de même qu'entre eux et les adultes qui partagent leur repas". Ils ont appris de manière agréable ce que la société attend d'eux et ce, de la même façon que les enfants normaux, n'est-ce-pas?

#### COMMENTAIRES ULTÉRIEURS de *Nancy Reeves*

J'ai visité la maternelle Cooinda le 7 juin 1974 pour observer le comportement des enfants à l'heure des repas. Tout se passe exactement comme dans un établissement pré-scolaire ordinaire. Les enfants sont joyeux, actifs et très intéressés par les visiteurs; il est facile de constater qu'ils se sentent en sécurité avec leurs professeurs, dans le milieu scolaire. Le programme est un peu plus structuré que dans plusieurs établissements pré-scolaires puisque les besoins des enfants sont différents. L'école doit forcer l'enfant à faire certaines expériences que des enfants normaux feraient naturellement. L'enfant ayant des besoins spéciaux peut avoir un régime spécial, dépendant de sa condition. Cet enfant est sujet aux allergies tout comme un enfant normal mais il n'a généralement pas une attitude fermée ou suspicieuse à l'égard de la nourriture. Son attitude est positive car la nourriture est pour lui un festin auquel le convie une personne qu'il aime et en qui il a confiance. Il peut avoir certaines difficultés à manger à cause de sa condition mais jamais à cause de son attitude. En fait, Mme Sheffield m'a dit qu'elle doit faire attention aux aliments qu'elle donne à manger aux enfants car si elle leur apporte la nourriture, ils la mangent sans se demander si elle est bonne pour eux ou s'ils l'aiment ou pas. Nos attentes en matière d'alimentation ne devraient pas être trop modestes en ce qui concerne l'enfant ayant des besoins spéciaux et même l'enfant normal. Si on le place dans un environnement approprié, l'enfant ayant des besoins spéciaux pourra satisfaire et ses parents et ses professeurs.

Réimprimé avec la permission de *Viewpoint Early Childhood Education*, Vol. 8, No. 4, automne 1974.  
Child Study Centre, Faculté d'éducation, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver, C.B. V6T 1W5

Reprinted with permission from *Viewpoint Early Childhood Education*, Vol. 8, No. 4, Autumn 1974.  
Child Study Centre, Faculty of Education, University of British Columbia, Vancouver B.C. V6T 1W5

Following this an assistant cook, who was herself on low income, was asked to talk with the mothers. They were delighted with the many practical short cuts and money-saving techniques she introduced. In this instance, the many years of non-academic but practical experience had developed appropriate competence.

Every once in a while someone complains to me that an administrator has been hired without having specific experience or training in pre-school education. But I have learned to reserve judgement on such matters. I have seen day care programs in which the administrator had a pre-school education background but the service was having only marginal success. On the other hand, some of the best programs I've seen have been those in which the administrators were from other professional backgrounds. In each of these instances the administrator made sure to secure the cooperation and involvement of people who had the necessary early childhood education qualifications. The competencies that appeared to be associated with success were the skills of facilitating the teamwork of different professions, a knowledge of the community, and an ability to interpret the program effectively to the community.

#### 4. What is the greatest danger involved in a competence approach?

One of my first observations in the day care field was the tremendous difference in quality between centres with trained staff and those with untrained staff. Of the many extremely poor centres I have seen, I have yet to find a director admit to having incompetent staff.

Consequently there is always the danger, that, under the guise of a competence approach, the myth that anyone (especially those who have reared their own children) can look after children will be resurrected. Unless it can be demonstrated that staff approved to work with children can contribute to the welfare of the children, at least as effectively as staff with specific preschool diplomas, then we are not talking about a competence approach.

#### 5. How can competence be defined?

This is a critical question. Knowledge and skill in providing physically safe, health

On demande ensuite à une cuisinière qui recevait un salaire peu élevé, de parler aux parents. Ils furent enchantés par les petits trucs et les moyens d'économiser qu'elle leur suggéra. Dans ce cas particulier, la personne avait acquis la compétence nécessaire grâce à des années d'expériences pratiques plutôt qu'académiques.

De temps en temps quelqu'un vient se plaindre qu'on a engagé un administrateur sans expérience spécifique ou sans formation dans le domaine de l'éducation préscolaire. J'ai appris à réserver mon jugement sur ce genre de situations. J'ai vu des programmes de garde de jour dans lesquels l'administrateur possédait une certaine expérience en matière d'éducation préscolaire, mais dont les résultats étaient très mitigés. D'un autre côté, quelques-uns des meilleurs programmes que j'ai connus avaient été mis sur pied par des administrateurs dont les qualifications professionnelles étaient différentes. Dans chacun de ces cas, l'administrateur s'assurait la coopération de personnes ayant les qualifications nécessaires dans le domaine de l'éducation des jeunes enfants. Les compétences qui semblent être associées au succès de ces programmes sont l'habileté à faciliter le travail d'équipe de personnes ayant des professions différentes, la connaissance de la communauté à desservir et l'habileté à modifier le programme de façon à répondre efficacement aux besoins de la communauté.

#### 4. Quel est le plus grand danger d'une approche de la compétence?

Une de mes premières observations dans le domaine de la garde de jour a été l'énorme différence dans la qualité des garderies dont le personnel avait suivi un entraînement. J'ai vu un grand nombre de garderies médiocres, mais jamais un directeur ne m'a avoué que son personnel était incompetent.

Par conséquent, il existe toujours un danger que soit ressuscité, par l'entremise d'une approche de la compétence, le mythe qui veut que n'importe qui (surtout une personne qui a élevé ses propres enfants) peut prendre soin des enfants inscrits dans une garderie. À moins que l'on puisse prouver que le personnel qui travaille avec les enfants peut contribuer à leur bien-être de façon aussi efficace que le personnel diplômé alors, on ne peut parler d'une approche de la compétence.

#### 5. Comment peut-on définir la compétence?

Voilà une question très importante. Les connaissances et l'habileté à fournir un milieu

protecting environments are mandatory. Sound nutrition and the creation of lasting attitudes toward nutrition may prove to be one of the most important features of a quality day care program. Abilities to arrange an environment that is stimulatingly designed to meet the physical, emotional, social and intellectual needs of children are vital. These kinds of skills can be taught and probably lead themselves to measurement. However, the helping professions are finding that although a sound knowledge base is important, techniques can become routine, mechanical, cold and without lasting effect. Assuming the ability to organize an appropriate day care environment, the crucial variables seem to lie in the more intangible interpersonal relationships that sustain, foster, and nourish emotional growth and intellectual creativity. These are more difficult to define.

6. Are different types of competence required for different types of day care services?

There are likely many common skills required for all types of preschool programs. However, there are additional ones that can make the difference between success and failure. I have known several preschool teachers whose ability to relate to children almost approached a work of art. Working in a traditional centre their contributions were unsurpassed. Unfortunately, their magic touch was somehow lost when they attempted to work with parents. Such a person would not be well suited for a parent cooperative.

Some staff relate more effectively to one age group than to another. Infants require some different approaches than are required for the four-year-olds or the after-school children. Programs with different objectives may require different skills.

7. Can competence be measured?

This is the pivotal issue which will determine the feasibility of a competence approach. However, it should be noted that the problem of measurement is not peculiar to any one approach to staffing. In programs that require specific academic degrees, the applicant has to undergo further assessment. Judgments are formed on his or her general intelligence, alertness, enthusiasm, maturity, past employment record and

sécuritaire et sain, sont des qualités pré-requises. Une alimentation équilibrée et la création de bonnes attitudes alimentaires peuvent devenir les points forts d'un programme de garde de jour. L'habileté à créer un environnement stimulant afin de répondre aux besoins physiques, émotionnels, sociaux et intellectuels des enfants est d'importance capitale. Ces techniques peuvent être apprises et leur assimilation peut être vérifiée. Cependant, les professionnels font remarquer que bien que de solides connaissances de base soient importantes, les techniques employées peuvent devenir routinières, mécaniques, froides et sans effets durables. Les critères pour évaluer la capacité à créer un environnement approprié dans une garderie semblent résider dans les relations interpersonnelles impalpables qui soutiennent, entretiennent et nourrissent la croissance émotionnelle et la créativité intellectuelle. Ces critères sont plus difficiles à définir.

6. Les différents programmes de garde de jour requièrent-ils des compétences différentes?

Il existe certaines techniques qui sont communes à tous les programmes préscolaires. Cependant, certaines autres techniques peuvent faire la différence entre le succès ou l'échec d'un programme. J'ai connu beaucoup d'enseignants du niveau préscolaire dont l'habileté à communiquer avec les enfants était tout à fait fantastique. Leur travail dans une garderie traditionnelle restait inégalable. Malheureusement, ils perdaient quelque peu leur touche magique quand il s'agissait de travailler avec les parents. De telles personnes ne pourraient travailler dans une garderie coopérative dirigée par les parents.

Certains membres du personnel sont plus à l'aise avec les enfants d'un certain âge qu'avec ceux d'un autre âge. L'approche doit donc être différente lorsqu'on travaille avec des bébés, des enfants de quatre ans ou des enfants qui ne viennent à la garderie qu'après l'école. Si les divers programmes visent des buts différents, les techniques particulières qui s'y rapportent peuvent aussi être différentes.

7. Peut-on évaluer la compétence?

Cette question est le pivot sur lequel tourne tout le problème de la mise en application d'une approche de la compétence. Il faut remarquer, cependant, que l'évaluation du personnel constitue toujours un problème, peu importe l'approche utilisée. Dans les programmes qui requièrent des diplômes académiques spécifiques, le candidat doit subir d'autres tests. Les examinateurs portent un jugement sur son

personal references. The rest then becomes the person's on-the-job performance. Sometimes the performance proves disappointing; sometimes it goes beyond initial expectations.

In a competence approach, a crucial part of the assessment would be to observe the staff at different times and under different sets of circumstances. This could be accompanied by a verbal and written examination designed to determine the person's knowledge about child development, programming, interpersonal dynamics, and any other competencies that the given position may require.

8. Another possibility that merits consideration in assessing competence is the socio-logical (institutional) or gestalt approach. In other words, the competence of the staff would not be judged in isolation from the total context of existing circumstances.

For example, a staff person with somewhat less preschool training, but who comes from the same racial, ethnic, religious or cultural group predominately served by the centre may be judged more competent to understand and meet the peculiar needs of this group.

In this approach one would look closely at reciprocal and complementary relationships between existing staff. A staff person who is especially skillful in working with parents may be chosen over a person especially strong in programming, if the centre is already strong in programming but weak in parent involvement.

It is likely that the various skills and personality traits that further child development, if not mutually exclusive, are seldom all found in the same individual. A highly creative, spontaneous, open, and enthusiastic person may encourage aspects of a child's growth while a warm, stable, reflective, motherly person may meet other important needs. Therefore the balance of skills and personality traits found in a centre might be more important than the particular competence of individual staff.

intelligence, sa vivacité, son enthousiasme, sa maturité, ses emplois antérieurs et ses références personnelles. Par la suite on évalue ses capacités dans l'exécution de ses fonctions. Les résultats dans ce dernier domaine sont parfois décevants, mais ils peuvent aussi dépasser toutes les attentes.

Dans une approche de la compétence, une partie importante de l'évaluation porterait sur l'observation du personnel à des stades différents et dans des circonstances différentes. Cette évaluation pourrait être accompagnée d'un examen oral ou écrit afin de déterminer les connaissances du candidat sur des sujets tels le développement de l'enfant, la programmation, la dynamique de groupe, et sur les autres connaissances qui sont nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.

8. Une autre possibilité qui n'est pas à écarter consiste à évaluer le comportement du personnel selon la méthode sociologique (institutionnelle) ou la méthode "gestalt". En d'autres termes, la compétence du personnel ne serait pas évaluée à des moments et dans des situations précises mais plutôt sur une longue période de temps et dans des circonstances normales.

Par exemple, un membre du personnel qui a moins d'expérience dans le domaine préscolaire mais qui est issu du milieu racial, ethnique, religieux ou culturel de la majorité des enfants inscrits à la garderie, peut être considéré plus compétent en ce qui a trait à la compréhension des besoins de ce groupe particulier.

Dans cette approche, il faudrait apporter une attention particulière aux relations réciproques et complémentaires entre les membres du personnel. Ainsi, une personne très qualifiée pour travailler avec les parents peut être préférée à un expert en programmation si la garderie possède déjà une programmation adéquate mais qu'il existe un manque au niveau de la participation des parents.

Il est probable que l'habileté et les traits de caractère qui favorisent le développement de l'enfant se trouvent rarement réunis dans un seul et même individu. Une personne imaginative, spontanée, enthousiaste et ouverte peut influencer certains aspects du développement d'un enfant tandis qu'une personne chaleureuse, stable, réfléchie et maternelle peut combler d'autres besoins très importants. Par conséquent, un certain équilibre entre les capacités et les traits de caractère chez le personnel d'une garderie peut être plus important que l'habileté particulière d'un membre du personnel.

It may be the totality of the experience, the overall capacity of the centre to render service and to provide for continuing staff development that should be the important consideration.

9. In judging the suitability of a given staff I think the element of trust also enters the picture. For example, a centre that is parent controlled and/or operated could be assumed to have the children's welfare as a primary priority and not to require the same degree of child-protection safeguards. A community board governing a non-profit centre would also have a high degree of credibility.

Another important consideration is the capacity of the centre to provide prospective staff with opportunities to learn skills that may be lacking. For example, I recall one staff person with a public health background but no preparation for preparing an enriched preschool environment program. This person was placed under the supervision of an extremely capable preschool teacher, and within a year, she was judged by her colleagues to have superior child-care skills. If the centre were unable to provide this type of supervision it is doubtful she would have gained the necessary competence to move beyond the assistant level.

10. Are there back-up services that could strengthen the feasibility of a competence approach?

A competence approach should not be seen as a compromise to training. Rather it should make possible the sharing and contributions of a rich variety of insights and skills that could not be found in any given profession. The aim is superior service. It should be a dynamic, not a static process. For example, a graduate of an early childhood program would lose any claim to competence if, on receipt of the degree, he or she stopped professional development. Acquiring competence, as in acquiring education, is a lifelong endeavor.

Ce sont sans doute l'expérience générale ainsi que la capacité de la garderie à fournir des services et à pourvoir au perfectionnement de son personnel qui devraient être les critères importants.

9. Lorsqu'il s'agit d'évaluer la compétence d'une personne, je pense que la crédibilité doit aussi entrer en ligne de compte. Par exemple, une garderie dirigée et/ou contrôlée par des parents pourrait être présumée avoir comme objectif principal le bien-être des enfants et par conséquent, il ne serait pas nécessaire d'exiger d'elle les mêmes garanties pour la protection des enfants que celles exigées d'une garderie à but lucratif. Une garderie à but non lucratif, dirigée par un conseil représentant la communauté, jouirait aussi d'un haut degré de crédibilité.

Une autre considération importante est la capacité de donner aux personnes engagées dans une garderie l'opportunité d'apprendre les techniques qu'elles ne connaissent pas. Je me souviens d'une personne très compétente en matière de santé publique mais qui n'avait jamais appris comment préparer un programme pour le milieu préscolaire. Cette personne fut appelée à travailler sous la surveillance d'un professeur très expérimenté en matière d'éducation préscolaire et en moins d'un an, ses collègues considéraient que ses connaissances s'étaient accrues jusqu'à devenir supérieures aux leurs. Si la garderie avait été incapable de lui fournir ce genre de supervision, il est fort probable que cette personne n'aurait jamais pu acquérir les connaissances nécessaires pour travailler à un niveau plus élevé que celui d'assistant de recherche.

10. Existe-il des services auxiliaires qui pourraient assurer la rentabilité d'une approche de la compétence?

L'approche de la compétence ne devrait pas être considérée comme un compromis entre l'absence de formation et la formation complète du personnel. Il s'agit plutôt d'un moyen pour faciliter l'apport et le partage de points de vue et de techniques qui ne pourraient se retrouver au sein d'une seule et même profession. Le but visé est l'amélioration de la qualité des services. Ce processus devrait être dynamique et non statique. Par exemple, un étudiant qui vient de terminer ses cours en éducation de la jeune enfance ne peut se vanter d'être très compétent s'il cesse de perfectionner ses connaissances après avoir reçu son diplôme. L'acquisition de la compétence est, tout comme pour l'instruction, un processus qui n'a pas de fin.

It is preposterous to assume that a prepared environment will hook a child on the thrill of learning if the care giver does not demonstrate an attitude of openness and a sense of wonder at the ongoing stream of experience. The most important contribution will be caught rather than taught.

Consequently, an extremely important factor in ensuring the success of a competence approach will be the availability of means for ongoing staff development.

Degree programs will, of course, continue to play a vital role in the development of competence. However, by definition, a competence approach will attract the talents and skills of people from various backgrounds, and community colleges will likely be challenged to help devise many varying opportunities that will meet the differing needs of staff. Staff should not be required to take repetitive courses where they have already demonstrated competence. They should rather take courses, and be provided experiences as well, that will fill in the gaps and inadequacies in their background preparation for service.

Reprinted with permission from Canadian Welfare, Vol. 51, No. 3, May-June, 1975. Copyright 1975. Canadian Council on Social Development, Box 3505, Station C, Ottawa, Ontario. K1Y 4G1

Il serait absurde de prétendre qu'un environnement stimulant va inciter l'enfant à apprendre si la personne qui prend soin de lui n'a pas une attitude ouverte et ne peut s'émerveiller des nouvelles découvertes de l'enfant. Les enfants apprennent beaucoup par l'imitation de leur professeur.

Par conséquent, il devient très important de donner aux personnes qui travaillent dans les garderies les moyens de se perfectionner si on veut assurer le succès d'une approche de la compétence.

Les programmes conduisant à l'obtention d'un diplôme continueront de jouer un rôle essentiel dans la recherche d'une compétence toujours supérieure. Cependant, par définition, une approche de la compétence regroupera le talent et l'habileté de personnes issues de professions différentes, ce qui forcera les collèges à imaginer de nouvelles techniques pour répondre aux besoins du personnel des garderies. Les personnes qui travaillent avec les enfants ne devraient pas suivre de cours dans un domaine où leur compétence est reconnue. Elles devraient plutôt suivre des cours et faire des expériences qui combleront les lacunes pouvant exister dans leur préparation pour le travail en garderie.

Réimprimé avec la permission de Canadian Welfare, Vol. 51, No. 3, mai-juin, 1975. Tous droits réservés 1975. Conseil canadien de Développement social, C.P. 3505, Succursale C, Ottawa (Ontario) K1Y 4G1

